STAATSCOURANT
Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.

Nr. 27412
1 september 2015

Reglement ontslagadviescommissie UWV 2015

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,

Gelet op artikel 1, onder e, jo artikel 6, van de Regeling UWV ontslagprocedure;

Besluit:

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In dit besluit wordt verstaan onder:
a. *UWV:* het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
b. *Toestemming:* toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
c. *Verzoek:* verzoek als bedoeld in artikel 671a, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
d. *Bedrijfseconomische redenen:* bedrijfseconomische omstandigheden als bedoeld in artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
e. *Beslissingsbevoegde:* de door de Raad van bestuur van UWV daartoe gemandateerde medewerker van de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening van UWV die beslist op het verzoek om toestemming;
f. *Ontslagadviescommissie:* vertegenwoordigers van organisaties van werkgevers en werknemers, die de Stichting van de Arbeid als representatieve organisaties heeft aangewezen;
g. *Kamer:* de werkgeversvertegenwoordiger en de werknemersvertegenwoordiger uit de ontslagadviescommissie, die de beslissingsbevoegde desgevraagd adviseren;
h. *AJD:* de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening van UWV;
i. *Vestiging:* een vestiging van AJD;
j. *Voorzitter:* de medewerker van AJD die de vergadering van de kamer technisch leidt;

Artikel 2 Instelling

1. UWV stelt de ontslagadviescommissie samen en regelt haar werkwijze.

2. UWV bepaalt het aantal leden van de ontslagadviescommissie.

Artikel 3 Taak

1. De ontslagadviescommissie heeft tot taak om – desgevraagd – UWV in individuele gevallen te adviseren over verzoeken om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen vanwege bedrijfseconomische redenen. UWV vraagt de ontslagadviescommissie om advies indien ten aanzien van een verzoek om toestemming waar onduidelijkheid bestaat over de toepassing van de regels bij de beslissing die genomen moet worden en daar waar (sector)specifieke kennis waarover de leden van deze commissie uit hoofde van hun hoedanigheid beschikken, noodzakelijk is voor het kunnen beoordelen van het verzoek. Advies wordt alleen ingewonnen in situaties van ontslag om bedrijfseconomische redenen.

2. De ontslagadviescommissie neemt bij haar adviezen het Burgerlijk Wetboek, de Ontslagregeling, de Regeling UWV ontslagprocedure en de door UWV vastgestelde uitvoeringsregels in acht.

Artikel 4 Samenstelling en benoemingsvereisten

1. De ontslagcommissie bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties.

2. Bevoegd tot voordracht van een persoon voor benoeming tot lid van de ontslagadviescommissie zijn de organisaties van werkgevers en werknemers die door de Stichting van de Arbeid als representatieve organisaties zijn aangewezen.

3. De helft van het aantal voordrachten komt van organisaties van werkgevers en de helft van het aantal voordrachten komt van organisaties van werknemers. De door de Stichting van de Arbeid gehanteerde onderlinge getalsverhouding is bepalend voor het aantal voordrachten dat elke organisatie kan doen.

4. De organisaties selecteren de voor benoeming voor te dragen personen op basis van deskundigheid, alsmede de affiniteit die zij hebben met het gedachtengoed van de betreffende organisatie. De voorgedragen personen moeten aan meerdere van de volgende criteria voldoen:
   a. zij zijn op het moment van benoeming actief werkzaam in/betrokken bij het bedrijfsleven/vakbond en beschikken over actuele kennis van vaktechnische ontwikkelingen en arbeidsmarktkennis;
   b. zij hebben kennis van en voeling met het arbeidsproces/arbeidsmarkt in ruime zin. Om een brede inzetbaarheid mogelijk te maken is kennis van meerdere sectoren/branches noodzakelijk;
   c. zij hebben kennis van en affiniteit met het arbeidsrecht in het algemeen en het ontslagrecht in het bijzonder;
   d. zij hebben kennis van en affiniteit met financiële analyses;
   e. zij kunnen zowel abstract als concreet redeneren, beschikken over goede mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheden en relativeringsvermogen;
   f. zij zijn ten minste zes maal per jaar beschikbaar voor vergaderingen van de ontslagadviescommissie. Daarnaast zijn zij, indien de voortgang van de werkzaamheden van AJD dat vereist en in overleg met AJD, op korte termijn oproepbaar voor vergaderingen.

5. Een lid van de ontslagadviescommissie adviseert onafhankelijk en zonder last of ruggespraak.

6. Een lid van de ontslagadviescommissie heeft een geheimhoudingsplicht.

7. Een werknemer van UWV kan gedurende het dienstverband met UWV geen lid zijn van de ontslagadviescommissie. Het voorgaande geldt ook gedurende twee jaar na beëindiging van dat dienstverband.

8. Het voorgaande lid is eveneens van toepassing op personen die, buiten dienstverband met UWV, werkzaamheden voor UWV verrichten die vergelijkbaar zijn met de werkzaamheden die gewoonlijk door werknemers van UWV worden verricht.

Artikel 5 Benoeming, termijn

1. Een lid van de ontslagadviescommissie wordt door UWV benoemd. UWV maakt de benoeming bekend aan het lid en de voordragende organisatie.

2. De benoeming geschiedt voor de duur van ten hoogste vier jaar. Een aftredend lid is terstond herbenoembaar.

Artikel 6 Tussentijds ontslag en schorsing

1. UWV verleent een lid van de ontslagadviescommissie tussentijds ontslag:
   a. op verzoek van dat lid;
   b. op verzoek van de organisatie die het lid voor benoeming heeft voorgedragen;
   c. indien een wetswijziging dit noodzakelijk maakt.

2. UWV kan tussentijds ontslag verlenen na raadpleging van de voordragende organisatie, wegens het niet (meer) voldoen aan de vereisten als genoemd in artikel 4, vierde lid of indien zich naar het oordeel van UWV een zwaarwegende reden voordoet.

3. UWV meldt het tussentijds ontslag aan het lid en de voordragende organisatie.

4. UWV kan een lid van de ontslagadviescommissie schorsen in afwachting van een beslissing in de zin van het tweede lid.

Artikel 7 Vacatiegeld

Een lid van de ontslagadviescommissie ontvangt per deelname aan een vergadering van een kamer een vacatiegeld en een vergoeding voor reiskosten. De hoogte van het vacatiegeld en de reiskosten worden door UWV bij separaat besluit vastgesteld. Ter vergadering tekent het lid de presentielijst.

Artikel 8 Kamer

1. De advisering in een ontslagzaak vindt plaats door een kamer.

2. UWV stelt de data van de vergaderingen, de samenstelling van de kamer en de vergaderlocatie vast. De leden van de kamer worden hiervan tijdig in kennis gesteld.



3. UWV kan besluiten een extra vergadering te houden of een vergadering te laten vervallen.

Artikel 9 Voorbereiding vergaderingen

1. UWV stelt de leden van de kamer tijdig in de gelegenheid kennis te nemen van de door AJD voor advies geformuleerde vraagstelling en van de dossiers van de verzoeken om toestemming waarin advies wordt gevraagd.

2. In beginsel worden de dossiers ten minste vier dagen voor de bijeenkomst aan de leden van de kamer gezonden.

3. UWV kan besluiten een deel van een (omvangrijk) dossier niet toe te zenden. Dit deel van het dossier ligt voor de leden van de kamer ter inzage op een vestiging.

4. Bij verhindering meldt het lid dit zo tijdig mogelijk aan UWV. UWV draagt zorg voor een vervanger.

Artikel 10 Advisering

1. De kamer brengt advies uit in een vergadering waarbij beide leden alsmede de voorzitter aanwezig zijn. Onder een vergadering wordt mede verstaan vergaderingen via telefoon, conference calls en soortgelijke voorzieningen. In bijzondere omstandigheden kan ook op andere wijze vergaderd worden indien uitstel van de advisering onevenredig bezwarend is voor werkgever of werknemer. De voorzitter heeft alleen een informerende inbreng in het door de kamer uit te brengen advies.

2. De behandelend medewerker kan op verzoek van de kamer of de voorzitter (een deel van) de vergadering bijwonen.

3. Het advies omvat een zo concreet mogelijk antwoord op de door AJD voorgelegde vraag of vragen omtrent de toepassing van de regels waarmee de bestaande onduidelijkheid kan worden opgeheven dan wel de voor een beslissing noodzakelijke (sector)specifieke informatie. De leden van de kamer motiveren hun advies op een daartoe bestemd formulier en ondertekenen dit.

4. De kamer brengt het advies uit aan de beslissingsbevoegde via de voorzitter.

Artikel 11 Beslissing

De beslissingsbevoegde neemt, na ontvangst van het advies van de kamer, de beslissing op het verzoek om toestemming.

Artikel 12 Procedure bij verdeeld advies, geen advies mogelijk, afwijking unaniem advies

1. Indien de kamer een verdeeld advies geeft, kan de beslissingsbevoegde, alvorens op de aanvraag te beslissen, advies vragen aan de landelijk manager AJD. Deze zal binnen 7 werkdagen advies geven. UWV draagt er zorg voor dat de leden van de kamer van het advies in kennis worden gesteld.

2. Indien de kamer van mening is dat er geen advies kan worden uitgebracht, kan de beslissingsbevoegde, alvorens op de aanvraag te beslissen, advies vragen aan de landelijk manager AJD. Deze zal binnen 7 werkdagen advies geven. UWV draagt er zorg voor dat de leden van de kamer van het advies in kennis worden gesteld.

3. Indien de kamer een unaniem advies geeft en de beslissingsbevoegde het voornemen heeft hiervan af te wijken, vraagt deze, alvorens op de aanvraag te beslissen, advies aan de landelijk manager AJD. Deze zal binnen 7 werkdagen advies geven. UWV draagt er zorg voor dat de leden van de kamer van het advies in kennis worden gesteld.

Artikel 13 Verschoning

1. Een lid van de ontslagadviescommissie adviseert niet in een zaak waarbij hij op enigerlei wijze betrokken is of is geweest zodat van een onafhankelijke advisering geen sprake kan zijn, dan wel dat de schijn zou kunnen bestaan dat van een onafhankelijke advisering geen sprake kan zijn. Om dit te waarborgen verstrekt een lid aan UWV gegevens over zijn functie(s), waarbij zich mogelijkerwijze een dergelijke situatie zou kunnen voordoen.

2. De voorzitter zit geen vergadering voor waarin advies wordt uitgebracht over een aanvraag waarin hij als behandelend medewerker optreedt.



Artikel 14 Vernietiging afschriften dossiers

Na behandeling in de kamer worden de aan de leden toegezonden afschriften van de dossiers door UWV vernietigd.

Artikel 15 Informatieverstrekking

UWV draagt zorg voor tijdige informatie aan de ontslagadviescommissie over wijzigingen in relevante wet- en regelgeving en voor overige informatie met betrekking tot de preventieve ontslagtoets.

Artikel 16 Intrekking en overgangsrecht

1. Het Reglement ontslagadviescommissies UWV 2010 wordt ingetrokken.

2. De bepalingen van het Reglement ontslagadviescommissies UWV 2010 blijven van kracht voor de advisering door de ontslagadviescommissies over de te nemen beslissingen ter zake van verzoeken om toestemming te verlenen om de arbeidsverhouding te beëindigen zoals die zijn ingediend vóór 1 juli 2015.

Artikel 17

Dit besluit wordt aangehaald als: Reglement ontslagadviescommissie UWV 2015.

Artikel 18

Dit besluit treedt in werking met ingang de dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 juli 2015.

Dit besluit wordt met de toelichting in de Staatscourant geplaatst.

Amsterdam, 18 augustus 2015

B.J. Bruins
Voorzitter Raad van Bestuur UWV



TOELICHTING

In artikel 671a, eerste lid, jo artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is bepaald dat een werkgever toestemming nodig heeft van UWV om de arbeidsovereenkomst met een werknemer op te mogen zeggen. Ingevolge artikel 6, jo artikel 1, onderdeel e, van de Regeling UWV ontslagprocedure (Staatscourant 2015, nr. 12688) kan UWV vertegenwoordigers van de in aanmerking komende organisaties van werkgevers en werknemers horen alvorens een beslissing te nemen. Dit kan vanaf 1 juli 2015 alleen nog bij verzoeken om toestemming om bedrijfseconomische redenen.

Dit reglement regelt de instelling en de taken van de ontslagadviescommissie, de samenstelling van de commissie, de benoemings- en ontslagprocedure van de leden en de werkwijze bij de advisering in ontslagzaken.

Artikel 1

Het artikel definieert een aantal begrippen en waar nodig wordt verwezen naar de wettelijke grondslag.

Artikel 2

De fluctuaties in de omvang van het aantal verzoeken waarin advies gewenst is en het feit dat voor sommige adviezen leden met (sector)specifieke kennis nodig zijn, maken het wenselijk om de inzet van de leden van de ontslagadviescommissie flexibel te kunnen organiseren. De verbondenheid van een lid van de ontslagadviescommissie aan een vestiging blijft het uitgangspunt bij het samenstellen van de kamers. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om te adviseren bij een andere vestiging of in zaken afkomstig van een andere vestiging. UWV bepaalt de omvang en werkwijze van de ontslagadviescommissie en kan daarmee gepast inspelen op ontwikkelingen.

Artikel 3

Het artikel omschrijft de taak van de ontslagadviescommissie en geeft aan dat de ontslagadviescommissie bij het uitbrengen van adviezen de betreffende bepalingen uit Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, het Ontslagbesluit, de Regeling ontslagprocedure UWV, en de door UWV vastgestelde uitvoeringsregels ter zake van de wettelijke ontslagtaak in acht moet nemen. De kamer van de ontslagadviescommissie adviseert op verzoek van AJD in individuele gevallen in situaties van ontslag om bedrijfseconomische redenen waar onduidelijkheid bestaat over de toepassing van de regels en daar waar (sector)specifieke kennis, waarover de leden van de commissie uit hoofde van hun hoedanigheid beschikken, noodzakelijk is voor het kunnen beoordelen van het verzoek. Het gaat in de regel om ontslagaanvragen uit het werkgebied van de vestiging. Het kan echter ook zaken betreffen uit een ander werkgebied.

Artikel 4, eerste, tweede en derde lid

De ontslagadviescommissie bestaat uit werknemersleden en werkgeversleden.
De voordracht van leden van de ontslagadviescommissie wordt gedaan door de representatieve organisaties, die door de Stichting van de Arbeid als zodanig zijn aangemerkt. De voordracht vindt plaats naar evenredigheid van de door de Stichting van de Arbeid gehanteerde onderlinge getalsverhouding. De ene helft van de voordrachten is afkomstig van de werkgeversorganisaties en de andere helft van de voordrachten is afkomstig van de werknemersorganisaties.

Artikel 4, vierde lid

In overleg met de voordragende organisaties is een aantal criteria geformuleerd die deze organisaties in acht zullen nemen bij het selecteren en voordragen van leden voor de ontslagadviescommissie. Hierbij is ernaar gestreefd om leden van de ontslagadviescommissie een, relatief recente en directe betrokkenheid te laten hebben met het bedrijfsleven/de vakbond en recente kennis/ervaring met vaktechnische ontwikkelingen/arbeidsmarkt op het moment van advisering. Tot slot zijn, qua persoonlijkheidskenmerken (brede inzetbaarheid, flexibiliteit, formuleringsvermogen en dergelijke), waarborgen ingebouwd. Weloverwogen uitzonderingen zijn mogelijk. Leden dienen, in verband met de bij de nieuwe regelgeving beoogde snellere afhandeling van verzoeken om toestemming, op korte termijn



(binnen enkele dagen) beschikbaar te zijn voor het uitbrengen van advies.

Artikel 4, vijfde en zesde lid

De leden adviseren zonder last of ruggespraak en hebben een geheimhoudingsplicht. In het reglement is voorzien in een aantal randvoorwaarden ter waarborging van kwalitatief goede adviezen.

Artikel 4, zevende en achtste lid

Een dienstverband met UWV is onverenigbaar met het vervullen van een adviesfunctie ten behoeve van UWV. Voor oud UWV-werknemers staat lidmaatschap van de ontslagadviescommissie eerst open twee jaar na beëindiging van het dienstverband met UWV. Deze periode wordt nodig geacht om een van UWV onafhankelijke advisering te waarborgen. In lid 8 wordt dit ook van toepassing verklaard op anderen die buiten dienstverband (bijvoorbeeld als stagiair of uitzendkracht) voor UWV werkzaam zijn (geweest).

Artikel 5

De leden van de ontslagadviescommissie worden na voordracht door hun organisaties door UWV benoemd voor een periode van ten hoogste 4 jaar. Een lid is met inachtneming van de voordrachtprocedure wel direct herbenoembaar.

Artikel 6

Zowel een lid als de organisatie die het lid heeft voorgedragen, kunnen UWV verzoeken tussentijds ontslag te verlenen. UWV kan ook uit eigen beweging tussentijds ontslag verlenen. UWV kan daartoe worden genoodzaakt ingeval van bijvoorbeeld een wetswijziging waardoor de taak van de ontslagadviescommissie wijzigt, of indien het lid niet (meer) voldoet aan de benoemingscriteria, of indien zich naar de mening van UWV een zwaarwegende reden voordoet.

Een zwaarwegende reden kan zich voordoen als in strijd met de bepalingen van het reglement wordt gehandeld. Het gaat dan met name om de bepalingen in dit reglement omtrent geheimhouding, onafhankelijkheid, zonder last of ruggespraak adviseren en het voorkomen van (de schijn van) belangenverstrengeling.

Indien UWV overweegt tussentijds ontslag te verlenen, omdat het lid niet (meer) voldoet aan de benoemingscriteria of als zich een zwaarwegende (andere) reden voordoet, wordt vooraf overlegd met de organisatie die het lid heeft voorgedragen. UWV zendt een afschrift van het besluit tot het verlenen van tussentijds ontslag naar het lid en de voordragende organisatie.

Artikel 7

Leden van de ontslagadviescommissie ontvangen voor deelname aan een vergadering een door UWV vastgesteld vacatiegeld en reiskostenvergoeding. Het vacatiegeld bedraagt thans € 137,50 per bijgewoonde vergadering, waarin maximaal 25 dossiers worden behandeld. De reiskostenvergoeding bedraagt thans € 0,19 per km. Declaraties kunnen door de leden worden ingediend bij de vestiging via het daartoe vastgestelde declaratieformulier. De presentielijst wordt ter vergadering aan de leden aangereikt, ingevuld en geparafeerd. Indien de vergadering telefonisch, via conference call of anderszins niet via persoonlijke aanwezigheid van beide leden verloopt, wordt de presentielijst ingevuld, geparafeerd en per post/email toegezonden naar de vestiging.

Artikel 8

De advisering over een dossier vindt plaats door een kamer van de ontslagadviescommissie. Deze bestaat uit één werkgeverslid en één werknemerslid. De vergaderingen van de kamers worden per vestiging ingepland. Het aantal te plannen vergaderingen en welke leden daarbij aanwezig moeten zijn is afhankelijk van het aantal dossiers waarin advies gewenst is en de vragen die voor advies voorgelegd worden. Vaak zal dit pas kort van te voren bekend zijn. Reden waarom de leden op korte termijn ingeschakeld moeten kunnen worden en de tijdstippen waarop vergaderd wordt flexibel worden ingevuld.



Bij collectieve ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen kan het voorkomen dat er meerdere zaken geclusterd in een vergadering worden behandeld.
Getracht zal worden om het uitgangspunt te handhaven dat bij de planning zo veel mogelijk gezorgd wordt voor een steeds wisselende samenstelling van de kamer die adviseert, zodat sprake is van een evenwichtige deelname van alle voordragende organisaties.

Artikel 9

UWV zendt in beginsel de dossiers die voor een bijeenkomst van de kamer zijn geagendeerd minimaal vier dagen van tevoren compleet aan de leden van de kamer toe. Bij het toezenden van de dossiers wordt een uitnodiging en de agenda meegezonden. UWV kan besluiten een naar het oordeel van UWV voor de advisering niet relevant deel van een (omvangrijk) dossier, niet voorafgaand toe te zenden om een onnodige belasting van de leden te voorkomen. Het gehele dossier is altijd voor inzage beschikbaar op een vestiging.

Indien in noodzakelijke gevallen een dossier nog tijdens de vergadering moet worden ingebracht, dient voor beide leden van de kamer een kopie beschikbaar te zijn en last de voorzitter een leespauze in. Het inbrengen van dossiers tijdens de vergadering dient tot het uiterste beperkt te blijven en de behandeling ervan is ter beoordeling van de kamer.

Het kan voorkomen dat een lid verhinderd is om de vergadering bij te wonen. Het lid bericht dit zo tijdig mogelijk aan UWV. UWV zorgt dan voor een vervanger.

Artikel 10, eerste lid

De leden van de kamer brengen gewoonlijk ter vergadering advies uit. De vergadering biedt de gelegenheid om op basis van een inhoudelijke bespreking van alle relevante feiten en toetsingscriteria te komen tot een afgewogen advisering. Omdat de dossiers waarin advies gewenst is en de vragen die voor advies voorgelegd worden vaak pas kort van te voren bekend zijn, kan een vergadering ook telefonisch, via conference call, of op soortgelijke wijze gehouden worden. In bijzondere omstandigheden (bijvoorbeeld bij een onvoorziene verhindering van een lid om ter vergadering het advies uit te brengen) kan het advies op andere wijze tot stand komen (bijvoorbeeld schriftelijk of via email).

UWV draagt zorg dat er voor iedere bijeenkomst van een kamer een medewerker van AJD beschikbaar is als voorzitter.
De voorzitter heeft tot taak het technisch leiden van de vergadering. In die hoedanigheid bewaakt hij de orde en draagt zorg voor een correcte afhandeling van de agenda. Per ontslagzaak geeft de voorzitter elk der leden van de kamer voldoende gelegenheid advies uit brengen. De voorzitter maakt zelf geen onderdeel uit van de kamer en heeft geen stemrecht bij de totstandkoming van het advies.

De voorzitter heeft daarnaast een informerende taak. De voorzitter kan de aan de orde zijnde ontslagzaak met de voorgelegde vraagstelling inleiden en bijvoorbeeld aangeven welke wettelijke regels en/of instructies van toepassing zijn in het kader van de te nemen beslissing. De voorzitter kan, wanneer hij of de kamer dat zinvol acht, de behandelend medewerker oproepen en in de gelegenheid stellen een nadere toelichting te geven.

In de regel treedt de beslissingsbevoegde op als voorzitter van de desbetreffende kamer van de ontslagadviescommissie. Dit heeft als voordeel dat de kamer het advies en de daaraan ten grondslag gelegde overwegingen rechtstreeks aan de beslissingsbevoegde uitbrengt. De beslissingsbevoegde kan de rol van voorzitter ook toebedelen aan een of meer andere medewerkers van AJD. Gewaarborgd dient te worden dat er te allen tijde een functiescheiding bestaat tussen de voorzitter van de kamer en de behandelend medewerker (zie artikel 13 lid 2).

Artikel 10, tweede lid

De medewerker van AJD die de ontslagaanvraag in behandeling heeft, kan bij de behandeling in de vergadering van de kamer aanwezig zijn en heeft in dat geval tijdens de vergadering een informatietaak. Onder de informatietaak valt het als dossierdeskundige geven van een toelichting op het dossier wanneer de voorzitter of leden hierom verzoeken. Tevens is de behandelend medewerker vraagbaak voor wat betreft de toepasselijke regelgeving en dient hij uit eigen beweging de kamer erop te wijzen wanneer tijdens de vergadering blijkt dat het risico bestaat dat de leden of de voorzitter de relevante regelgeving onjuist toepassen of wanneer sprake is van een (kennelijk) onjuiste interpretatie van feiten of omstandigheden uit het voorliggende ontslagdossier.



Artikel 10, derde lid

Het advies van de kamer omvat een zo concreet mogelijk antwoord op de door AJD voorgelegde vraag of vragen omtrent de toepassing van de regels waarmee de bestaande onduidelijkheid kan worden opgeheven dan wel de voor een beslissing noodzakelijke (sector)specifieke informatie.
Een advies kan ook bestaan uit het formuleren van een of meer nadere vragen aan degene die het verzoek om toestemming heeft ingediend indien met de beantwoording daarvan de noodzakelijke duidelijkheid kan worden verkregen. Uitgangspunt daarbij is dat met het antwoord op die vraag/vragen (en de zienswijze van werknemer(s) daarop) UWV kan beslissen op het verzoek.
Nu een advies anders dan voorheen, een antwoord op een of meer concrete vragen betreft, bestaat de mogelijkheid dat een kamer -gemotiveerd- van mening is geen advies uit te kunnen brengen. De leden kunnen dit op het adviesformulier, met vermelding van de bijbehorende motivering, aangeven.

Om een goed inzicht te krijgen in de motivering die de leden aan hun advies ten grondslag leggen, is een adviesformulier ontwikkeld. Dit adviesformulier wordt door beide leden van de kamer voorzien van hun advies en motivering, ondertekend en vervolgens aan het ontslagdossier toegevoegd.

Ingeval een groepszaak of collectieve aanvraag aan de kamer wordt voorgelegd, is het mogelijk aan het adviesformulier een collectieve zaakslijst toe te voegen waarop de leden en de voorzitter tekenen. Een afschrift van het adviesformulier en de lijst wordt vervolgens aan ieder individueel dossier toegevoegd.

Artikel 12

De praktijk zal moeten uitwijzen of de nieuwe wijze van adviseren zoals bij artikel 10 beschreven gevolgen heeft voor het aantal unanieme adviezen. Vooralsnog wordt er vanuit gegaan dat ook na 1 juli 2015 het grootste deel van de adviezen unaniem zal zijn. Hoewel UWV een eigen verantwoordelijkheid heeft bij het nemen van beslissingen, wordt in de regel niet afgeweken van een unaniem uitgebracht advies. Bestaat toch dit voornemen, dan dient de beslissingsbevoegde voorafgaand aan het nemen van een beslissing advies te vragen aan de landelijk manager AJD.

Wanneer sprake is van een verdeeld advies van de kamer kan de beslissingsbevoegde voorafgaand aan het nemen van een beslissing advies vragen aan de landelijk manager AJD.
Dit is ook het geval wanneer een kamer -gemotiveerd- van mening is dat er geen advies kan worden uitgebracht. De mogelijkheid dat een kamer geen advies kan uitbrengen is toegevoegd, nu een advies anders dan voorheen, een antwoord op een of meer concrete vragen moet betreffen.
Over de uitslag van deze raadpleging worden de leden die advies hebben uitgebracht ingelicht.

Artikel 13

Leden van de ontslagadviescommissie geven advies zonder vooringenomenheid. Zij vermijden dat bij het advies enige schijn van vooringenomenheid kan ontstaan. Om die redenen mogen zij geen advies uitbrengen over een dossier waarbij zij een persoonlijk of zakelijk belang hebben. Datzelfde geldt voor dossiers waarbij de schijn zou kunnen ontstaan dat de inhoud van het advies door een persoonlijk of zakelijk belang wordt beïnvloed. Om (de schijn van) belangenverstrengeling te voorkomen, is het wenselijk om inzicht te hebben in de beroepsmatige activiteiten /functie(s) van de leden. Bij de benoeming wordt gevraagd om hierover een opgave te doen. Mutatie(s) geeft het lid door aan UWV.

Als een lid na ontvangst van de dossiers waarover advies wordt gevraagd, bemerkt dat hij zich dient te verschonen ten aanzien van een of meer ontslagaanvragen, meldt hij dit zo tijdig mogelijk aan UWV.

Een voorzitter verschoont zich als zodanig bij aanvragen waarbij hij als behandelend medewerker optreedt. Op deze wijze wordt de schijn van belangenverstrengeling vermeden en wordt een functionele scheiding aangebracht tussen de rol van behandelend medewerker en het technisch voorzitterschap van de vergadering.

Artikel 15

De voordragende organisaties van werkgevers en werknemers zijn in eerste instantie zelf verantwoordelijk voor adequate scholing van hun leden in het kader van arbeids- en ontslagrecht. UWV licht de leden van de ontslagadviescommissies regelmatig voor over ontwikkelingen van belang voor een goede uitvoering van de ontslagtaak en stelt relevant materiaal ter beschikking. Dit kan direct of indirect, via de vertegenwoordigende organisaties, verlopen. UWV zorgt voor een regelmatige



(bij)scholingsactiviteit, waarbij de voor de uitvoering van de preventieve ontslagtoets relevante actuele ontwikkelingen (regelgeving en uitvoeringsregels) aan de orde worden gesteld.

Artikel 16

Het onderhavige Reglement is van toepassing verzoeken om toestemming die ingediend zijn vanaf het moment van inwerkingtreding van de bepalingen over ontslag in de Wet werk en zekerheid per 1 juli 2015. In het tweede lid van artikel 16 wordt bepaald dat het Reglement ontslagcommissies UWV 2010 van kracht blijft voor de afwikkeling van de verzoeken om toestemming die vóór 1 juli 2015 bij UWV zijn ingediend. In die dossiers zal derhalve op conform de in dat reglement opgenomen bepalingen geadviseerd worden door de ontslagadviescommissies.

Amsterdam, 18 augustus 2015

B.J. Bruins
Voorzitter Raad van Bestuur UWV